

**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL****CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA**

Processo: CF-00410/2019

Tipo de Processo: Pessoal: Horário de Expediente - Redução de Jornada

Assunto: Solicitação de redução de jornada de trabalho em um hora com redução salarial equivalente

Interessado: Talita de Oliveira Machado

Relator: Eng. Agr. Evandro José Martins

DECISÃO CD Nº 61/2019

EMENTA: Aprova jornada laboral para a empregada Talita de Oliveira Machado.

O Conselho Diretor, por ocasião da 2ª Reunião Ordinária, realizada no dia 21 de março de 2019, em Brasília-DF, na Sede do Confea, e

Considerando que tratam os presentes autos do Processo 00410/2019 relativos ao Requerimento [0155595](#), por meio do qual a empregada Talita de Oliveira Machado requer nos seguintes termos:

Eu, **Talita de Oliveira Machado**, Assistente Administrativo, Matrícula nº 789, empregado deste Conselho Federal desde 02/12/2013, passo a expor e requerer o que se segue:

Considerando a Portaria AD nº 003, de 6 de janeiro de 2014, a qual dispõe sobre o Normativo de Capacitação para os empregados do Confea, informo que no dia 11 de janeiro de 2019 solicitei auxílio bolsa graduação para o curso de Direito, a ser cursado no Centro Universitário de Brasília - UniCEUB, com carga horária de 4435 horas, divididas em 10 semestres. Informo que trata-se de um curso de investimento alto, embora mediante nota alcançada no vestibular eu tenha alcançado 25% de desconto na mensalidade durante todo o curso.

O referido pleito foi inserido no SEI, no Processo nº [00268/2019](#).

O curso ao qual pleiteio auxílio bolsa neste Federal, possui 50 anos de tradição em Instituição de Ensino Superior com avaliação de excelência no MEC, e pretendo realizá-lo no turno matutino, compreendido entre 7h40 e 11h20. Assim sendo, solicito autorização para realizar jornada de trabalho no período de 11h30 às 19h30, com intervalo de 1 (uma) hora para almoço, de acordo com normativo vigente.

Ressalto que a necessidade em realizar jornada de sete horas, deve-se ao fato do expediente do Confea encerrar às 19h30.

Informo que é constante a minha inquietude quanto à necessidade de crescimento profissional e pessoal, e por isso, vislumbro com o curso superior em Direito poder contribuir para este Federal, atuando de forma a garantir que os princípios constitucionais da Administração Pública sejam alcançados, e que eu possa estar qualificada para realizar atividades que me exijam mais intelectualmente, dentro das atribuições do meu cargo, visando melhor atender a todos envolvidos no Sistema Confea/Crea e Mútua.

Atualmente, estou lotada na Gerência Técnica - GTE, e sendo autorizada a presente solicitação, esta Gerência será atendida administrativamente durante todo período de expediente, principalmente no final do dia, no período de 17h30 às 19h30, pois esta Gerência conta com duas pessoas em seu quadro administrativo, onde uma delas habitualmente ingressa às 07h30 e sai às 17h30, e outra ingressará 11h30 e sairá às 19h30.

Desta forma, venho respeitosamente, **solicitar a redução de jornada de trabalho em 1 (uma) hora, com redução de salário**, para que eu possa realizar curso de graduação em período matutino, visando manter contato e cuidados físicos e emocionais que minha bebê de 9 meses requer, visto que a dedicação a um filho trata-se de um importante momento na vida de uma mãe, bem como no fortalecimento familiar e formação de caráter deste pequeno indivíduo, o que seria dificultado ao realizar um curso com grade fechada no período

noturno, sobretudo porque resido a aproximadamente 60 km do Confea, onde o deslocamento se daria de modo tardio.

Importante ressaltar, que desde a aprovação do Acordo Coletivo de Trabalho, mediante Cláusula vigésima quinta – Licença Maternidade, estou realizando jornada de sete horas, e conforme ciência e acordo do meu superior imediato, não se constatou impacto negativo na rotina administrativa da Gerência Técnica – GTE.

Considerando que por meio do Despacho GTE 0156475 a Gerência Técnica - GTE, à qual a requerente encontra-se subordinada, manifestou-se favoravelmente à concessão do pleito, informando o não comprometimento das atitudes daquela unidade organizacional;

Considerando que por meio do Despacho SEDEP [0157938](#) o Setor de Desenvolvimento de Pessoas - SEDEP do Confea manifestou-se favoravelmente pelo atendimento do pleito:

1. Considerando o art. 24 da Portaria AD nº 220, de 20 de maio de 2015, poderá ser admitida, a critério da Administração, com redução proporcional da remuneração ou não, para os empregados de carreira, jornada diferenciada de trabalho. O caso em tela encontra amparo no dispositivo, pois a empregada pertence ao quadro de pessoal do órgão, tendo sido admitida em no ano de 2013. Além disso, o inciso III, do § 2º, traz a situação em que é possível atender ao pleito: "para curso de nível superior ao exigido para o cargo ocupado pelo empregado, que tenha horário de aula incompatível com sua jornada de trabalho", o que também está de acordo com a solicitação ora analisada.

2. Apesar da solicitação de redução salarial proporcional, essa redução solicitada comprometeria apenas 12,5% da jornada semanal de trabalho. Ainda de acordo com a referida portaria, caso seja deferida a solicitação, **não deverá haver a redução da remuneração**, visto que:

a) na hipótese do inciso anterior, **não haverá redução proporcional do salário** (grifo nosso) quando a jornada diferenciada não comprometer 70% (setenta por cento) da jornada semanal de trabalho; ou

b) com redução proporcional do salário, quando ultrapassado o limite citado na alínea anterior.

3. Já o § 3º do mesmo artigo, traz as condições que devem ser observadas e o foram a partir da anuência e manifestação favorável de seu chefe imediato através do Despacho [0156475](#).

4. A solicitação da empregada e a sua respectiva justificativa também encontram amparo na Política de Gestão de Pessoas do Confea (Portaria AD nº 286/2013), que em seus art. 4º e 5º, com destaque para os seguintes itens:

Art. 4º A Política de Gestão de Pessoas do Confea tem como objetivos:

II - estimular o desenvolvimento permanente de competências humanas nos empregados e uma postura individual voltada ao desenvolvimento;

V - estimular o bem estar, a motivação e o comprometimento dos empregados.

Art. 5º A Política de Gestão de Pessoas do Confea orienta-se pelos seguintes princípios:

III - as pessoas são o principal fator de sucesso da organização, sendo a competência, a satisfação e o comprometimento dos empregados os elementos que sustentam esse sucesso;

V - o desenvolvimento dos empregados deve ocorrer de uma forma ampliada, colocando a instituição preocupada com o desenvolvimento do empregado não só para a sua dimensão profissional, mas também para a sua dimensão social (pessoa e cidadão), contribuindo com a forma como esse se insere na sociedade.

5. Temos ainda o normativo que define e regulamenta o processo de capacitação no âmbito do Confea (Portaria AD nº 003/2014), pois a redução de jornada solicitada está atrelada e se justifica pela realização de curso de graduação em área de interesse do Confea. São objetivos dos eventos de capacitação (art. 2º):

I - aumentar a competência e melhorar o desempenho dos empregados na realização das atividades profissionais, ajudando o Confea a desenvolver suas competências organizacionais e a atingir seus objetivos;

II - melhorar a qualificação e a especialização dos empregados do Confea para que possam contribuir no processo de aprendizagem coletiva, compartilhando conhecimentos, habilidades e atitudes (competências);

III - auxiliar no processo de desenvolvimento educacional dos empregados, melhorando sua atuação como profissional, além de sua condição como cidadão e pessoa.

Assim sendo, por todo o exposto, a análise técnica **manifesta-se favoravelmente pelo atendimento ao pleito**, com a **sugestão de não redução proporcional do salário da empregada** a ser beneficiada por período certo e determinado, de acordo com os normativos vigentes, e de modo a contribuir de forma efetiva para o seu desenvolvimento.

Considerando que por meio do Despacho GRH [0159478](#) a Gerência de Recursos Humanos - GRH exarou a seguinte manifestação:

Trata-se de solicitação de **redução de jornada de trabalho com redução salarial** da empregada Talita de Oliveira Machado, matrícula 0789, assistente administrativo, atualmente lotada na Gerência Técnica - GTE, com fito de possibilitar a consecução do curso de graduação - Direito, conforme requerimento ([0155595](#)).

A par do que consta na solicitação retro mencionada, a pleiteante requer **autorização para realizar jornada de trabalho no período de 11h30 às 19h30**, com intervalo de 1 (uma) hora para almoço e que, *s.m.j.*, a

redução em 1h da jornada de trabalho deve-se ao fato de que o expediente do Confea encerra-se às 19h30, conforme normativo vigente.

Nesse sentido trazemos a baila o que dispõe a Portaria AD nº 220/2015:

Art. 39. As 8 (oito) horas diárias poderão ser cumpridas no período compreendido entre 7h30 e 19h30, desde que não acarrete prejuízo às atividades da unidade organizacional e assegure a distribuição adequada da força de trabalho.

§1º A chefia imediata poderá fixar o horário do empregado dentro do horário definido acima a fim de atender as necessidades da unidade.

§2º A distribuição da força de trabalho deve ser feita de tal forma que a chefia imediata assegure a presença do mínimo necessário de empregados ao bom funcionamento da unidade, pelo menos nos horários previstos no art. 23.

§3º O início da jornada normal de trabalho não poderá ocorrer antes das 7h30 e nem após as 9h30.

§4º O término da jornada normal de trabalho não poderá ocorrer antes das 17h30 e nem após as 19h30.

§5º O descanso para repouso e alimentação, com intervalo mínimo de 1 (uma) hora e máximo de 2 (duas) horas, deverá ser rigorosamente cumprido, com o devido registro, dentro do período compreendido entre 11h30 e 15h.

§6º Cada turno, manhã e tarde, não poderá ter duração inferior a 3 (três) horas, salvo jornada diferenciada prevista neste Regulamento de Pessoal.

§7º Eventual flexibilização da jornada ou do horário de trabalho do empregado não resultará em modificação permanente de qualquer um dos casos.

Art. 40. O horário flexível só se aplica aos empregados que possuam jornada diária de 8 (oito) horas, salvo convocação da chefia imediata.

Em instrução técnica ([0157938](#)), o Sedep manifesta-se **favoravelmente a concessão da redução de jornada e sugere que não haja redução salarial de forma proporcional** tendo em vista o que dispõe o art. 24 da Portaria AD nº 220/2015, vejamos:

Art. 24. A jornada normal de trabalho dos empregados do Confea é de 8 (oito) horas diárias, de segunda a sexta-feira, perfazendo um total de 40 (quarenta) horas semanais.

§1º Será admitida, para os empregados de carreira, jornada diferenciada de trabalho nos casos das profissões em que haja lei que estabeleça jornada diversa, condicionada à realização do trabalho de segunda a sexta-feira.

§2º Poderá ser admitida, a critério da Administração, com redução proporcional da remuneração ou não, para os empregados de carreira, jornada diferenciada de trabalho nas seguintes situações:

I – por motivo de saúde do empregado, com redução proporcional de salário;

II – para acompanhamento de familiar enfermo, com redução proporcional de salário;

III – para curso de nível superior ao exigido para o cargo ocupado pelo empregado, que tenha horário de aula incompatível com sua jornada de trabalho;

a) na hipótese do inciso anterior, não haverá redução proporcional do salário quando a jornada diferenciada não comprometer 70% (setenta por cento) da jornada semanal de trabalho; ou

b) com redução proporcional do salário, quando ultrapassado o limite citado na alínea anterior.

§3º Nas hipóteses do parágrafo anterior, devem-se observar os seguintes requisitos:

I – não pode ser concedida para os empregados que cumprem jornada diferenciada decorrente de lei;

II – a jornada diferenciada será sempre por período determinado, podendo ser revogada há qualquer tempo, a critério da Administração.

III – a redução da jornada não poderá comprometer as atividades da unidade organizacional;

IV – a concessão do benefício fica limitada a 2% (dois por cento) do total de postos previstos no quadro de pessoal;

V - anuência da chefia imediata, do Superintendente ou Chefe de Gabinete em relação aos seus respectivos empregados e da unidade responsável pelo desenvolvimento de pessoas e apreciação da Superintendência Administrativa e Financeira – SAF;

VI – aprovada a redução da jornada, fica vedada a prorrogação de jornada de trabalho do empregado beneficiado, mesmo em feriado ou finais de semana.

VII – o retorno à jornada normal de trabalho, por requerimento do empregado, fica condicionado à disponibilidade orçamentária e financeira.

Segundo a argumentação técnica ([0157938](#)), a redução de 1h diária encontra-se dentro do limite do que dispõe a alínea "a", do inciso III, do §2º, do art. 24 da norma, logo não careceria de redução salarial a concessão de redução de jornada.

O que nos suscitou dúvida quanto a possibilidade de aplicação do referido dispositivo ([0158176](#)) é o fato de que a pleiteante, conforme Mensagem Eletrônica 160/2018- Setap ([0159475](#)), encontra-se, até **28/03/2019**, em gozo do benefício de **redução de 1h da jornada de trabalho sob o auspício do que dispõe a Cláusula**

Vigésima Quinta - Licença Maternidade do Acordo Coletivo de Trabalho - ACT 2018-2019, sopesando ao teor da manifestação jurídica no Parecer nº 01/2019 - SUJUD (0159476), itens 50 a 57.

Ato contínuo, a unidade técnica ratifica a sugestão de aplicação do dispositivo alínea "a", do inciso III, do §2º do art. 24, da Portaria AD nº 220/2015, oportunidade que se manifesta pelo **marco inicial a partir de 28/03/2019**.

Assim, considerando os requisitos elencados no §3º retro reproduzido, temos:

- a) A pleiteante goza de jornada diferenciada por força do ACT 2018-2019, **devendo tal aspecto ser objeto de preliminar análise da PROJ antes de prosseguir os tramites para concessão;**
- b) Caso haja deliberação concessiva do pleito, impõe-se a delimitação de prazo, conforme dispõe o inciso II, do citado paragrafo.
- c) Consta manifestação favorável da chefia imediata da pleiteante ([0156475](#)) quanto a possibilidade da redução de jornada e o não comprometimento das atividades da unidade organizacional;
- d) Quanto ao limite de 2% do quadro para a concessão de benefício de redução de jornada de trabalho com ou sem redução salarial, pelos motivos previstos nos incisos do §2º do art. 24 da Portaria AD nº 220/2015, registramos que atualmente temos, em vigor, 4 (quatro) empregados (as) o utilizando de um total de 207 (duzentos e sete) empregados ativos e 335 (trezentos e trinta e cinco) postos previstos no quadro de pessoal;

Logo, diante de todo o exposto, encaminhamos o presente para conhecimento do pedido de redução de jornada para possibilitar o curso de graduação, bem como autorização para realização de jornada de trabalho fora do horário flexível previsto em normativo interno.

Considerando que por meio Despacho SUJUD [0162618](#) a Subprocuradoria Judicial do Confea manifestou-se no tocante aos apontamentos do Despacho GRH [0159478](#), exarando o seguinte entendimento:

Do ponto de vista jurídico não se verifica qualquer relação entre um benefício e outro. Ressalta-se que os itens 50 a 57 do mencionado parecer SUJUD ([0159476](#)) diz respeito unicamente à incompatibilidade de realização de horas extras para as empregadas que estejam usufruindo jornada reduzida, em razão da cláusula vigésima quinta do ACT 2018/2019, como é o caso da requerente.

Veja, o benefício previsto na citada cláusula do ACT, que permite a mulher empregada ter sua jornada reduzida em 1 (uma) hora para amamentar seu filho, até que ele complete 12 (doze) meses de idade, foi concedido de forma bilateral entre o empregador (Confea) e o sindicato da categoria obreira (Sindecof). Em outras palavras, não se trata de benefício concedido exclusivamente e a pedido da empregada, por alguma questão de cunho pessoal.

Assim, é correto afirmar que estar-se diante de direito subjetivo que contempla, em potencial, toda a classe de empregadas do Confea, independente de qualquer outro requisito.

Por isso, em nosso sentir, é um equívoco vincular a análise e, por consequência o deferimento ou não do requerimento feito pela empregada, com o benefício de caráter geral previsto no ACT.

Para que a decisão administrativa da gestão seja correta, o requerimento deve ser analisado independente da empregada usufruir aquele outro benefício.

Em suma, diante do exposto a SUJUD recomenda que a deliberação do requerimento formulado, desconsidere o fato de a empregada já realizar jornada reduzida para amamentar seu filho. Caso contrário, eventual indeferimento com base no primeiro benefício concedido, poderá ser questionado perante a Justiça do Trabalho, podendo ensejar consequências indesejáveis ao Confea.

Considerando que resta vencida a questão preliminar apontada pela GRH, estando também caracterizado o cumprimento dos requisitos para concessão, inclusive sem redução proporcional do salário, conforme apontado no Despacho GRH [0159478](#);

DECIDIU, por unanimidade:

- 1) Aprovar a seguinte jornada laboral para a empregada Talita de Oliveira Machado: 11h30 às 19h30, com intervalo de 1h para descanso e alimentação, até 31/12/2019, à luz do consignado no Despacho GRH [0159478](#) combinado com o Despacho SUJUD [0162618](#); e
- 2) Restituir os autos à Gerência de Recursos Humanos - GRH, para as providências decorrentes,

Presidiu a sessão o Vice-Presidente Eng. Eletric. **Edson Alves Delgado**. Presentes os Diretores Eng. Agr. **Evandro José Martins**, Eng. Civ. **Osmar Barros Junior**, Eng. Civ. **Ricardo Augusto Melo de Araújo**, Eng. Mec. **Ronald do Monte Santos**. Ausentes justificadamente o Presidente, **Eng. Civ. Joel Krüger** e o Eng. Prod. Mec. **Zerisson de Oliveira Neto**.

Cientifique-se e cumpra-se.



Documento assinado eletronicamente por **Joel Krüger, Presidente**, em 26/03/2019, às 21:01, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.confea.org.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0180673** e o código CRC **FA7EB573**.

Referência: Processo nº CF-00410/2019

SEI nº 0180673

Criado por flavio, versão 5 por flavio em 21/03/2019 18:33:35.